



## Anti-discriminatiebeleid bij de werving en selectie

### *Algemeen uitgangspunt*

De bedrijfsvoering van Impact Personeel is er op gericht om werkzoekenden een eerlijke kans op werk te geven. Hierbij worden de volgende wetten in acht genomen:

- a. Algemene wet gelijke behandeling (AWGB);
- b. Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ);
- c. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL);
- d. Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB);
- e. Wet gelijke onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd (WOBOT, geldt niet voor uitzendovereenkomsten);
- f. Wet onderscheid arbeidsduur (WOA).

Doel van dit beleid is om jegens medewerkers en derden duidelijk en transparant te zijn over:

1. Wat Impact Personeel verstaat onder discriminatie/discriminerende verzoeken;
2. Wat het standpunt is van Impact Personeel ten opzichte van discriminatie/discriminerende verzoeken;
3. Handelen door de medewerkers:
  - a. Wat van de medewerkers wordt verwacht hoe zij handelen tijdens hun werkzaamheden, met name bij de werkzaamheden (ter ondersteuning van de bedrijfsactiviteiten) rondom de werving en selectie;
  - b. Waar de medewerker terecht kan voor overleg en/of een melding;
4. Verantwoordelijkheden van de werkgever.

### *1. Definitie discriminatie*

Onder discriminatie verstaat Impact Personeel: het maken van direct en indirect onderscheid tussen personen op grond van de wetten genoemd onder a t/m f. Onder discriminatie wordt uitdrukkelijk ook verstaan: het ingaan op verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie onderscheid tussen personen te maken op basis van criteria die niet noodzakelijk of relevant zijn voor een goede invulling van de functie.

### *2. Standpunt van Impact Personeel*

- a. Impact Personeel wijst iedere vorm van discriminatie af.
- b. Verzoeken van opdrachtgevers om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria worden uitsluitend gehonoreerd indien er sprake is van *objectieve rechtvaardiging*. Er is sprake van objectieve rechtvaardiging als het selecteren op de verzochte criteria:
  - Een *legitiem doel* dient. Dit houdt in dat er een goede -functie gerelateerde- reden is om bij de werving en selectie te selecteren op betreffende criteria (een voorbeeld van een legitiem doel is veiligheid);
  - Resulteert in het bereiken van het legitieme doel, *het middel is geschikt om het doel te bereiken*;
  - In redelijke verhouding staat tot het doel, *er is sprake van proportionaliteit ten opzichte van het doel*;



- Noodzakelijk is omdat er geen andere, minder onderscheid makende manier is om het doel te bereiken, *er wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium.*

- c. Impact Personeel tolereert niet dat de medewerkers discriminerend worden bejegend door derden. Onder medewerkers wordt hier tevens verstaan de werknemers die werkzaamheden verrichten onder leiding en toezicht van een inlener.

### 3. *Handelen door de medewerkers*

- a. De medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om alert te zijn op verzoeken van opdrachtgevers met een discriminatoir karakter, dergelijke verzoeken te herkennen en er zorg voor te dragen dat er geen medewerking aan wordt verleend.
- b. Indien de medewerker twijfelt over het al dan niet aanwezig zijn van een objectieve rechtvaardiging bij een verzoek van een opdrachtgever om bij de werving en selectie rekening te houden met bepaalde criteria, of vragen heeft hoe een verzoek af te handelen, kan de medewerker voor overleg terecht bij zijn of haar manager.
- c. Indien de medewerker of uitzendkracht discriminatie signaleert en het aan de orde wil stellen, misstanden of wangedrag wil melden en/of een vertrouwenskwestie aan de hand heeft, kan de medewerker terecht bij de manager van de betreffende afdeling. Hij of zij zal de melding onderzoeken en zo nodig melding doen bij het meldpunt discriminerende verzoeken:  
<https://net.crowdtech.com/go.aspx?vp=2fadaeb4-68e7-492a-b569-561076a79eea&type=>

### 4. *Verantwoordelijkheden van werkgever*

Impact Personeel is verantwoordelijk voor:

- a. Het creëren van een veilig werkklimaat waar men elkaar met respect bejegt, er ruimte is voor constructief overleg en ongewenst gedrag in welke vorm dan ook voorkomen en aangepakt wordt;
- b. De kenbaarheid en implementatie van onderhavig antidiscriminatiebeleid. Hieronder wordt onder meer verstaan: het er voor zorgdragen dat de medewerkers:
  - Geïnformeerd zijn over en vertrouwd zijn met het beleid. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze; het periodiek als agendapunt te benoemen en bespreekbaar te maken in werkoverleggen, tevens is het beleid toegankelijk via de S-schijf.
  - Voorbereid zijn op de situatie dat zij worden geconfronteerd met een discriminatoir verzoek en weten op welke manier zij het gesprek met opdrachtgevers kunnen voeren en keren. Dit wordt gerealiseerd op volgende wijze; door de instructies van de NBBU actief als leidraad te gebruiken en discriminerende verzoeken per geval te bespreken in de periodieke overleggen.
- c. Inleners worden tijdens werkbezoeken geïnformeerd dat Impact Personeel zich conformeert aan dit beleid.
- d. Evaluatie en bijstelling van onderhavig beleid.



Dit is een levend document en wordt jaarlijks opnieuw beoordeeld. Met regelmaat wordt de uitvoering ervan getoetst door de ABU (mysterycalls).

Bijlage:

- ABU spieksheet

*We hebben een mysterie-call gehad waarin gevraagd werd om Nederlands als moedertaal. De ABU beschouwt dit als discriminatie. Dit geldt ook voor een bijbaan. Dit impliceert dat gevraagd wordt om een jong persoon.*